

Urgensi MSDM Sebagai Nilai Strategis dalam Mencapai Target Perusahaan

Sugeng Sejati

Institut Agama Islam Negeri Bengkulu

Email: Sugengcurup@gmail.com

Abstract : A synergistic concept between achieving organizational goals and individual goals, so that individual competition or capability can be utilized optimally to achieve both goals. The purpose of this study is to find out how urgent HRM is as a Strategic Value in Achieving Company Targets. This research uses the method of library research (research literature) that is research whose source of information is from various library materials by reading and studying books and writings that have objects with discussion. The results showed that the applied human resource management must contain strategic values that are in accordance with integrated theories and concepts. The application of HR management has a considerable impact on the company's ability to achieve the goals to be achieved. As a company leader, you should think more thoroughly and consider the strategic value of the work program that will be created so that in the future more creative, innovative, and productive so as to minimize the possibility of not achieving organizational targets.

Keywords : natural resource management, target company.

Abstrak : Konsep yang sinergis antara pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kompetensi atau kapabilitas individu dapat didayagunakan secara optimal guna mencapai kedua tujuan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa urgennya MSDM Sebagai Nilai Strategis dalam Mencapai Target Perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode library research (penelitian kepustakaan) yaitu penelitian yang sumber informasinya dari berbagai bahan kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah buku-buku serta tulisan-tulisan yang ada objeknya dengan pembahasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan hendaklah memuat nilai nilai strategis yang sesuai dengan teori dan konsep yang terintegrasi. Pengaplikasian manajemen SDM memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sebagai seorang pemimpin perusahaan hendaklah memikirkan lebih matang dan lebih mempertimbangkan nilai strategis pada program kerja yang akan dibuat agar kedepannya lebih kreatif, inovatif, dan produktif sehingga dapat meminimalkan kemungkinan tidak tercapainya target organisasi.

Kata Kunci : manajemen sumberdaya alam, target perusahaan.

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya untuk mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lainnya dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen pada umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Lingkup sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

Bila kita perhatikan dengan seksama, pada tahun 2019 Manajemen sumber daya manusia semakin mendapat perhatian dan sorotan dari berbagai pihak. Semua pihak makin menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi. Organisasi besar atau kecil, organisasi publik atau swasta, organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar bisa berkembang dan mampu menjawab tantangan zaman. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia.¹

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang berperan menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah dicapai.² Eksistensi sebuah organisasi merupakan suatu indikator, seberapa baik keunggulan bersaing tersebut dalam industri maupun pesaing produk substitusi. Keunggulan bersaing merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan mencapai pangsa pasar, yang berarti pula kemampuan organisasi atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan keuntungan. Pada perusahaan atau organisasi masa kini, praktik-praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang makin penting dalam membantu pelaksanaan strategi perusahaan atau organisasi, karena mereka sangat menyadari bahwa strategi dan program-program, serta

¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003). h. 1

² Supriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015). h. 3

dukungan sarana prasarana yang dikembangkan itu akan memberi makna keberhasilan atau tidak, sangat ditentukan oleh faktor manusia yang melaksanakan nya.

Oleh sebab itu, kini dikembangkan konsep yang sinergis antara pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kompetisi atau kapabilitas individu dapat didayagunakan secara optimal guna mencapai kedua tujuan tersebut.³ Jurnal ini lah akan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dan target perusahaan.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif melalui *Library research* yaitu suatu penulisan terhadap beberapa literatur baik berupa buku, majalah, bulletin, surat kabar, internet, hasil seminar, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dirumuskan.⁴ Jadi penulis disini akan melaksanakan serangkaian kegiatan pengumpulan, mengelola dan menganalisis data yang diambil dari literatur–literatur tertulis yang saling berkaitan, sehingga jelas bagaimana manajemen sumber daya manusia khususnya bidang perencanaan dalam mencapai target. Sedangkan Teknik Analisis Data menggunakan metode Deduktif, Metode Induktif, Metode Komparatif.⁵

C. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga atau organisasi. Manajemen diperlukan untuk mengatur dan mengelola suatu organisasi agar berjalan sesuai fungsinya dan berfungsi secara optimal. Kegiatan manajemen terstruktur yaitu mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan mengontrol atau bahasa lain nya mengawasi.

Secara etimologi, manajemen berasal dari kata *management*, menurut WJS Poerwodarmito, manajemen artinya pimpinan, direksi, atau pengurus. Manajemen juga berasal dari kata *Manage* (bahasa lainnya: *manus*) yang mempunyai arti memimpin, menangani, mengatur dan membimbing.⁶

Sumber daya meliputi : *man* (manusia), *money* (uang), *metode* (cara atau sistem), *materials* (bahan), *machines* (mesin), *market* (pasar). Unsur manusia yang merupakan

³ Ibid.

⁴ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung: Mandar Maju, 1996). h. 6

⁵ Nazir Mohamad, *Metode Penelitian* (Jakarta: Chalia Indonesia, 1988). h. 202

⁶ WJS Poewodarmito, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Bandung: Hasta, 2002).

salah satu unsur berkembang menjadi suatu bidang ilmu pengetahuan yang disebut sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*, yaitu manajemen yang mengatur unsur manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marimin dkk mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi, Sinurat mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki kekuasaan untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam organisasi. Sumber daya yang memiliki kekuasaan untuk merencanakan dan mengendalikan kegiatannya sendiri, sedangkan Siagian mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen.⁷

b. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jikapun menggunakan peralatan yang canggih dan handal namun tanpa diimbangi peran dari sumber daya manusia yang baik dan handal, maka peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Daya pikir manusia diperoleh dari kecerdasan yang dibawanya sejak lahir, hal ini menjadi modal utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, dibutuhkan unsur-unsur diantara lain sebagai berikut : a) Keahlian, dengan adanya keahlian pada setiap jiwa manusia, dapat mengelola sumber daya yang tersedia serta dapat mengembangkan ilmu dan teknologi. Salah satu cara meningkatkan keahlian adalah dengan mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan untuk belajar serta untuk memperoleh motivasi.⁸ b) Kejujuran dan keadilan, kejujuran dan keadilan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang tak ternilai harganya. Daya moral ini memungkinkan

⁷ Moch Wispandono, "Reposisi Peran MSDM Untuk Mengefektifkan Praktik MSDM Di Organisasi Bisnis" 3, no. 2 (2009).

⁸ Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Depok: Rajawali Press, 2019).

manusia memiliki kemampuan moral, etika dan estetika untuk berimanjinsi dan kebesaran ilahi dengan mengadakan kegiatan yang bersifat rohani.⁹ c) Kekuatan fisik, orang yang kuat secara fisik, akan dapat bekerja dengan baik dalam pekerjaan yang bersifat fisik seperti dengan menyediakan sarana olahraga di setiap kantor atau lembaga. d) Daya hidup, memungkinkan manusia memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan. Salah satu cara adalah dengan menempatkan sumber daya manusia sesuai bidang yang dikuasainya.¹⁰ Daya tahan tubuh/ kekuatan fisik inilah yang memungkinkan manusia memiliki keterampilan dan kemampuan secara teknis.

c. Peran Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan kepentingan manusia yang harus dipenuhi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan.

Peran sumber daya manusia dalam istilah lain sering juga disebut Personal Management atau personal administration. Berikut adalah peran sumber daya manusia dapat dibagi seperti di bawah ini : (a) Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, yaitu penduduk dalam usia kerja yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha atau menciptakan usaha barang atau jasa, (b) Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, kolaborasi antara sumber daya manusia dan teknologi adalah keunggulan kompetitif untuk dijadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar pembangunan ekonomi. (c) Sumber daya manusia sebagai pimpinan perusahaan, Kepemimpinan ialah suatu proses sumber daya manusia mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai orang lain. Seorang pimpinan perusahaan yang baik adalah seorang yang memiliki keahlian interpersonal yang digunakan untuk memperbaiki relasi didalam suatu organisasi, (d) Sumber daya manusia sebagai tenaga usahawan, yaitu sumber daya manusia yang

⁹ Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Rahmat Semesta, 2006).

¹⁰ Elfrianto M.Pd, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2016): 46–58.

mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja secara mandiri, (e) Sumber daya manusia dalam menciptakan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi, (f) Mengorganisasikan penggunaan berbagai faktor produksi, manusia dalam hal ini berperan dalam mengatur sumber daya keuangan, fisik dan bahan baku, (g) Sumber daya manusia sebagai produsen, manusia menjadi pihak atau pelaku yang melakukan kegiatan produksi dalam menambah nilai guna suatu barang dan menciptakan barang baru, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. (h) Sumber daya manusia sebagai konsumen, yaitu manusia memakai barang hasil produksi untuk memenuhi kebutuhannya.¹¹

d. Kedudukan Sumber Daya Manusia

Unsur manusia didalam organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusialah yang bisa mengetahui input-input apa saja yang perlu diambil dari lingkungan, dan bagaimana caranya untuk mendapatkan atau menangkap input-input tersebut, teknologi dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengelolah dan mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi keinginan pasar, atau publik. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal.¹² Dikarenakan itulah, sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan dengan sangat baik agar kedepannya bisa meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi atau perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan manajemen haruslah terpenuhi. Sebuah organisasi besar pasti membutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam semua bidang seperti administrasi, keuangan, hukum dan lainnya. Ketika melihat pentingnya manusia sebagai sumber daya manusia sebagai kedudukan yang paling tinggi, maka para ahli kemudian mencetuskan cabang ilmu yang khusus menangani potensi dan keahlian sumber daya manusia untuk dimasukkan dalam sistem manajemen, yaitu cabang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

e. Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

¹¹ Wispandono, "Reposisi Peran MSDM Untuk Mengefektifkan Praktik MSDM Di Organisasi Bisnis."

¹² Aldo Redho Syam and Syamsul Arifin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Pendidikan Islam Di Era Globalisasi," *JAL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education* 02, no. 01 (2017): 1–12.

pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis yang disebut manajemen sumber daya manusia.¹³

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap bersaing tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi juga merupakan tanggung jawab pimpinan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada diri individu. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses demi kelangsungan aktivitas perusahaan.¹⁴

fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat digali sehingga dapat dimanfaatkan dengan seoptimal mungkin. Berikut ini adalah peranan sumber daya manusia secara keseluruhan : Penetapan jumlah, kualitas dan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan perusahaan berdasarkan job description; Penetapan penarik, seleksi dan penempatan tenaga kerja; Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian; Perkiraan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu perusahaan pada khususnya; Penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.¹⁵

Peran strategis sumber daya manusia diharapkan bisa memberikan kontribusi yang dominan dalam perencanaan strategi sebuah perusahaan. Dalam hal ini berarti pencapaian peran strategi sumber daya manusia sudah selayaknya dimulai dari analisa

¹³ Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Roosje Kalangi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2, no. 1 (2015): 1–18.

kompetisi sumber daya manusia dan perilaku sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi efektivitas organisasi yaitu membantu organisasi dalam mencapai tujuan, memperkerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien, meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi diri, mengelolah perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat, memenuhi organisasi dalam hal pegawai yang terlatih dan termotivasi dan mengkomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai atau karyawan.¹⁶

Sangat jelas bahwa yang selalu terlihat dalam suatu manajemen sumber daya manusia, adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan dan rintangan baik itu intern maupun ekstren sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia.

2. Target Perusahaan

a. Pengertian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, target adalah batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.¹⁷ Target pencapaian hasil produksi dibuat agar perusahaan makin terpacu untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai visi misi yang telah ditetapkan tersebut.

b. Strategi

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹⁸ Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan strategi yaitu penentuan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang maksimal, efektif dan dalam jangka waktu yang singkat serta tepat demi tercapainya tujuan yang telah di sepakati bersama.¹⁹

Untuk mencapai target yang telah ditentukan, lembaga juga harus mempunyai strategi. Strategi merupakan satu kesatuan rencana terpadu yang menghubungkan kondisi internal perusahaan dengan situasi lingkungan internal perusahaan dengan situasi lingkungan eksternal agar tujuan lembaga atau perusahaan tercapai.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).

Prinsip-prinsip untuk mensukseskan strategi menurut Hatten, yaitu strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya, strategi yang efektif hendaknya fokus dan menyatukan sumber daya manusia dan tak memisahkan satu sama lain, strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar, strategi harus fokus memperhatikan apa yang menjadi kekuatannya dan tidak fokus pada titik yang menjadi kelemahannya, tanda suksesnya strategi dilihat dengan adanya dukungan dari pihak yang terkait.²⁰

Ada beberapa alasan yang menyebabkan strategi memiliki peran yang penting. Pertama, strategi membantu kita menangani ketidakpastian melalui suatu pendekatan yang sistematis. Kedua, strategi menyelaraskan tujuan antar unit dalam organisasi. Ketiga, strategi membenahi peran setiap anggota organisasi. Keempat, strategi melatih penerapan budaya dan kepemimpinan. Dan kelima, strategi menjadi sarana komunikasi jangka panjang dan acuan bagi dewan direksi.

Strategi terdiri dari dua elemen, yaitu formulasi strategi dan implementasi strategi. Dalam formulasi strategi, organisasi menentukan visi, misi, arah strategi, strategi, dan sasaran. Sedangkan dalam implementasi strategi ditetapkan struktur, Sumber daya manusia, dan sistem organisasi. Kesemuanya itu harus ditopang oleh kepemimpinan dan budaya yang sesuai.

Hitt, Ireland, dan Hoskisson mendefinisikan proses strategi sebagai seperangkat komitmen, keputusan dan tindakan yang diperlukan perusahaan untuk mencapai daya saing strategis dan memperoleh tingkat pengembalian diatas rata-rata. Langkah pertama yang harus dilakukan perusahaan adalah menganalisis lingkungan eksternal dan organisasi internalnya guna menentukan sumber daya, kapasitas, dan kompetensi. Dengan informasi ini, perusahaan membangun visi dan misinya dan merumuskan strateginya. Guna mengimplementasikan strateginya, perusahaan mengambil tindakan dengan tujuan mencapai daya saing strategi dan pengambilan di atas rata-rata. Tindakan strategi yang efektif dalam konteks usaha perumusan dan pengimplementasian strategi yang terintegritas akan menciptakan hasil yang positif.

Sedangkan manajemen strategi didefinisikan oleh Pearce II dan Robinson sebagai seperangkat keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan penerapan

²⁰ Mochamad Ammar Faruq and Indrianawati Usman, "Penyusunan Strategi Bisnis Dan Strategi Operasi Usaha Kecil Dan Menengah Pada Perusahaan Konveksi Scissors Di Surabaya," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management* 7, no. 3 (2014): 173–198.

rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran perusahaan. Strategi sendiri diartikan sebagai rencana berskala besar dan berorientasi masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan bersaing guna mencapai sasaran perusahaan. Selanjutnya Pearce II dan Robinson mengemukakan komponen-komponen kunci manajemen strategi yang mencakup misi perusahaan, analisis internal, lingkungan internal, analisis strategi dan pilihan, sasaran jangka panjang, sasaran jangka pendek, rencana tindakan dan kebijakan yang memberdayakan tindakan.²¹

c. Promosi

Promosi adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu program yang dirancang. Promosi juga merupakan suatu alat bantu pemasaran (*Tools Of Promotion*) yang dapat memberi informasi tentang suatu produk atau jasa yang akan di tawarkan, promosi biasanya berbentuk himbauan atau bujukan untuk menarik pihak yang menjadi sasaran. Menurut Fandy Tjptono, tujuan promosi adalah menyebarluaskan informasi suatu produk atau jasa kepada khalayak yang potensial, mendapatkan konsumen baru dan menjaga loyalitas konsumen, menaikkan penjualan serta laba atau keuntungan serta membedakan dan mengunggulkan produknya atau jasanya dibandingkan dengan produk lainnya.²²

d. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/ bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dari hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis yang disebut manajemen sumber daya manusia.²³ Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memajemen dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu mencapai visi misi lembaga yang telah ditentukan serta meningkatkan keunggulan dalam bersaing, namun tetap sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku.

²¹ AB Susanto, *Manajemen Komprehensif Strategik* (Jakarta: penerbit Erlangga, 2005).

²² Haidir Fitra Siagian, "Pengaruh Dan Efektivitas Penggunaan Media Sosial Sebagai Saluran Komunikasi Politik Dalam Membentuk Opini Publik," *Al-Khitabah* 11 (2015): 17–26.

²³ Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers:1996), hal.1.

Uraian tersebut akan penulis paparkan manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target meliputi Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian dan pengembangan, kompensasi, pengintegritasan dan pemeliharaan, serta kedisiplinan dan pemberhentian.

Pertama, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target. Perencanaan adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan. Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen lainnya sangat tergantung pada fungsi perencanaan, fungsi-fungsi manajemen lain tidak akan berhasil tanpa perencanaan dan pembuatan keputusan yang tepat, cermat dan *continue*.²⁴ Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai target yaitu meliputi dari menentukan Rencana Keuangan Anggaran Tahunan (RKAT), perencanaan ini sebaiknya dilakukan setiap satu tahun sekali yaitu di awal tahun. Setiap bidang yang ada di sebuah lembaga mulai dari bidang Edukasi, bidang keuangan dan bidang kemitraan mengusulkan rencana program kerjanya. Sedangkan faktor pertama yang mempengaruhi penetapan perencanaan adalah apabila target di tahun sebelumnya tidak tercapai, maka target di tahun pelaksanaan akan tetap sama dengan tahun sebelumnya atau lebih kecil. Apabila target di tahun sebelumnya mencapai target atau melebihi target yang telah ditentukan, maka di tahun pelaksanaan, target tersebut bisa jadi meningkat. Faktor yang kedua adalah sumber daya manusia karena manusia berfungsi sebagai penggerak. Setelah program kerja terbentuk, untuk perencanaan penentuan siapa yang akan menjadi pelaksana, maka akan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada di sebuah lembaga sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan di masing-masing bidang. Di sebuah lembaga evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir, evaluasi bisa juga dilakukan setiap hari, 3 bulan sekali, enam bulan sekali dan satu tahun sekali yang bertujuan untuk mengawasi setiap aktivitas dan meminimalisir tidak terlaksananya program kerja.

Kedua, Pengorganisasian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target. Pengorganisasian adalah suatu kegiatan mengatur pekerjaan-pekerjaan, orang-orang dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yaitu dengan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki suatu lembaga untuk menjalankan

²⁴ Arifin, Rois. *Pengantar Manajemen*, Malang : Empat Dua, 2016. hal. 55

rencana atau tujuan yang telah ditetapkan serta menggapai suatu tujuan.²⁵ Gambaran Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Target haruslah sesuai dengan latarbelakang pendidikan SDM pada sebuah lembaga, sehingga sumber daya manusianya haruslah *multitalent*, karena di sebuah lembaga ada yang namanya SOP dan menerapkan mekanisme perekrutan. Mekanisme Perekrutan bertujuan agar sumber daya manusia yang direkrut sejalan dengan lembaga di dalam mekanisme perekrutan ada yang namanya tes kepribadian, tes psikologi dan tes pengetahuan.

Ketiga, pengarahan dan pengadaan sumber daya manusia dalam mencapai target. Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan organisasi. Pengarahan yang diberikan pimpinan kepada sumber daya manusia di sebuah lembaga bisa melalui sosial media yaitu grup internal. Pengarahan tersebut bisa meliputi pengarahan fokus pada job list masing-masing agar jangan sampai terjadi tumpang tindih tugas, kepala cabang juga mengevaluasi aktivitas karyawan setiap harinya karena ada laporan perhari di grup internal hal ini dilakukan supaya setiap pekerjaan tetap terlaksana dengan baik. Agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien, setiap sumber daya manusia yang ada harus bekerja sesuai bidang masing-masing, selain itu juga ada pelatihan yang melibatkan pihak internal dan ada juga pelatihan yang melibatkan pihak eksternal. Kepala pusat atau pun cabang yang berfungsi sebagai pimpinan menerapkan suasana kerja berdasarkan asas kekeluargaan. Suasana kerja kekeluargaan ternyata menimbulkan dampak positif bagi sumber daya manusia yang ada, mereka merasa bekerja lebih nyaman, lebih akrab dan komunikasi diantara mereka jauh lebih lancar. Ketika ada sesuatu hal yang dianggap penting, mereka tidak dilarang untuk berdiskusi.

Keempat, Pengendalian dan Pengembangan. Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan atau mengatur pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai perencanaan. Sedangkan pengembangan yaitu merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.

D. Simpulan

²⁵ Ridhotullah Subekti, *Pengantar Manajemen*, Jakarta :Prestasi Pustakaraya. 2015. Hal 11

Dari hasil pembahasan diatas sesuai masalah, yang berhubungan dengan Urgensi MSDM Sebagai Nilai Strategis dalam Mencapai Target Perusahaan, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang diterapkan hendaklah memuat nilai nilai strategis yang sesuai dengan teori dan konsep yang terintegrasi. Pengaplikasian manajemen SDM memiliki dampak yang cukup besar pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sebagai seorang pemimpin perusahaan hendaklah memikirkan lebih matang dan lebih mempertimbangkan nilai strategis pada program kerja yang akan dibuat agar kedepannya lebih kreatif, inovatif, dan produktif sehingga dapat meminimalkan kemungkinan tidak tercapainya target organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Press, 2019.
- Faruq, Mochamad Ammar, and Indrianawati Usman. "Penyusunan Strategi Bisnis Dan Strategi Operasi Usaha Kecil Dan Menengah Pada Perusahaan Konveksi Scissors Di Surabaya." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management* 7, no. 3 (2014): 173–198.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Ilahi, Wahyu. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Rahmat Semesta, 2006.
- Kalangi, Roosje. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2, no. 1 (2015): 1–18.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Kebudayaan, Departemen Pendidikan dan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- M.Pd, Elfrianto. "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2016): 46–58.
- Mohamad, Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Chalia Indonesia, 1988.
- Poewodarmito, WJS. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Bandung: Hasta, 2002.
- Siagian, Haidir Fitra. "Pengaruh Dan Efektivitas Penggunaan Media Sosial Sebagai Saluran Komunikasi Politik Dalam Membentuk Opini Publik." *Al-Khitabah* 11 (2015): 17–26.
- Supriyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2015.

Susanto, AB. *Manajemen Komprehensif Strategik*. Jakarta: penerbit Erlangga, 2005.

Syam, Aldo Redho, and Syamsul Arifin. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Pendidikan Islam Di Era Globalisasi.” *JAL-ASASIYYA: Journal Basic Of Education* 02, no. 01 (2017): 1–12.

Wispondono, Moch. “Reposisi Peran MSDM Untuk Mengefektifkan Praktik MSDM Di Organisasi Bisnis” 3, no. 2 (2009).